تكامل نظريات تعلم الكبار
لمواكبة التحولات المستقبلية في المسار المهني

Integration of Adult Learning Theories to be Compatible with the Future Career Transformation

أ.د/ فيليب إسكاروس

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية

مخطط الورقة البحثية:

- **المشكلة وأهميتها.**
- **حدود الورقة البحثية والمصطلحات.**
- **نظريات تعلم الكبار:**

(١) نظرية داني وايلد ميرش مع فيرل ستروبأنتس.

(٢) نظرية روبرت كيجان.

(٣) نظرية جاك ميزي رو.

- **تكامل النظريات الثلاث:**

(١) استخدام أسلوب الاستقراء الحيادي.

(٢) معالم المنظومة المتكاملة.

- **تطبيقات المنظومة المتكاملة:**

(١) التهيئة الإغرائية الذهنية للكبار.

(٢) إعداد الكبار للتحول المستقبلي.

(٣) إتاحة التعلم للكبار.

(٤) استراتيجيات تعلم الكبار.

- **المصادر والتعقيب عليــها.**

تكامل نظريات تعلم الكبار لمواكبة التحولات المستقبلية في المسار المهني

Integration of Adult Learning Theories to be Compatible with the Future Career Transformation

أ.د/ فيليب إسكاروس

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية

نعرض في هذه الورقة البحثية المشكلة وأهميتها، وحدود الدراسة ومصطلحاتها، ثم نعرض ثلاث نظريات لتعلم الكبار نشرت فى الغرب عام ٢٠٠٩ ثم نعالج كيفية تحقيق تكاملها بأسلوب الاستقراء الحيادي، لنصل إلى منظومة متكاملة، ونقدم كيفية تطبيقه. وتنتهى الورقة البحثية بقائمة المصادر مع التعقيب على كل مصـــــدر منها.

المشكلة وأهميتها

أنجزت في العام الماضي مبحثًا بعنـــــوان " **تفعيل الحق في العمل في مصر من مدخل بيداجوجي**" ونشر في مجلد مؤتمر جمعية الدراسات التربوية الاجتماعية بتاريخ ٢٦-٢٧ يوليو ٢٠٠٩م، وملخصه هو إجراء تحليل كيفي للمهارات المطلوبة للوظائف الشاغرة والمعلنة باللغة الإنجليزية في صحيفة الأهرام القاهرية خلال الفترة (أكتوبر – ديسمبر) سنة ٢٠٠٨م. وأسفرت الدراسة عن نتيجة غير متوقعة وهي وجود وظائف شاغرة في مصر مع وجود بطالة للمتعلمين لعدم توافر المهارات الوظائفية المناسبة لديهم. وانتهى البحث بثلاث توصيات رئيسة تتعلق باستحداث مؤسسات تعليمية لتأمين الحق فى العمل، وإشاعة ثقافة التنمية المستدامة من أجل الارتزاق Bread Winner ، وتمكين الكبار من مهارات التعلم المستمر مدى الحياة.

عقب نشر هذه الورقة البحثية في مصر سنه ٢٠٠٩م، أعلنت في الغرب عدة نظريات لتعلم الكبار، ووصلت كتبها إلينا عام ٢٠١٠م، ومنها ثلاث نظريات نتصدى لمعالجتها هي:

(١) نظرية داني وايلد ميرش مع فيرل ستروبانتس Dany Widlemeersch & Veerle Stroobants عن التعلم من أجل الشغل.

(٢) نظرية روبرت كيجان Robert Kegan التعلم التحويلي من مدخل تنموي بنيوي.

(٣) نظرية جاك ميزى رو Jack Mezirow عن التعلم التحويلي.

أن هذه النظريات الثلاث تحتاج منا إلى استخدام أسلوب الاستقراء الحيادي Neutral Induction؛ لتحقيق التكامل بينها لنصل إلى منظومة متكاملة Integrated Scheme لرشدة التطبيقات المستقبلية في المسار المهني كتوجه عالمي معاصر.

حدود الورقة البحثية والمصطلحات

نقتصر في هذه الورقة البحثية على تحليل وتكامل النظريات الثلاث المشار إليها من قبل، مع الوعي بوجود نظريات تعلم للكبار غيرها، ولكن اختيارنا يتماشى مع متغيرات مبحثنا الثلاثة، وهي: (التكامل)، و(التعلم التحويلي)، و(المسار المهني المستقبلي). ونستخدم المصطلحات التالية:

(١) التكامل Integration

هو معالجة الأجزاء لتكوين كل له صفات ومواصفات لم تكن موجودة في الجزئيات، فمثلاً: تكامل مربع ومثلث يعطي شبه منحرف يخضع لقوانين مختلفة عن المربع والمثلث، وعلى ذلك نتوقع أن تكامل النظريات الثلاث لتعلم الكبار يؤدي إلى منظومة متكاملة مستحدثة.

(٢) النظرية Theory

هي مجموعة من الأفكار والمعاني والمعتقدات التي تفيد في:

أ- شرح الحقائق والأحداث.

ب- إرساء قاعدة للأداء العملي وتوجيهه.

ج- إشاعة فكر جديد يربط الاتجاه المنطقي مع الاتجاه البديهي الحدسي.

وهذا المفهوم في العلوم الإنسانية يختلف عن المفهوم الرياضياتي للنظرية Theorem والذي يعني مجموعة رموز تلخص ظواهر أو حقائق.

(٣) التحولات المستقبلية في العقل الإنساني Future Transformation Theory

هي مجموعة تغيرات في بنية العقل وطريقة التفكير، وتنعكس على مضمون وشكل الأداء وفق نظرية أو أكثر من نظريات حوكمة المستقبل Future Governance التالية:

أ- النظرية البنيوية Constructivism: يبنى التحول المستقبلى على أساس معرفة حاضرة أو ماضية.

ب- النظرية الوظيفية Functionalism: يتلاءم التحول المستقبلي مع الظروف المتوقعة في المستقبل.

ج- النظرية التقاربية Convergence: تقارب القوى المؤثرة في المستقبل مع القوى الحالية يؤدي إلى تحولات أبسط وأسرع في المسار المهني.

د- نظرية رأس المال الثقافي Cultural Capital: تؤثر النخبة Elite في تحولات المستقبل.

هـ- نظرية رأس المال البشري Human: تتأثر التحولات المستقبلية بثلاثية المدركات والقيم والمهارات التي يتملكها الإنسان.

و- نظرية المعاصرة Modernization: تتماشى التحولات المستقبلية في المسار المهني مع التحولات المعاصرة في مجالات السياسة والاقتصاد والفن والأدب.

ز- نظرية التبعية Dependency: تخضع التحولات المستقبلية لقوى ضغط معينة وتنصاع لها.

ح- نظرية التشريع Legitimacy: تنفذ التحولات المستقبلية خضوعًا لتشريعات وقوانين ملزمة.

ط- النظريات الإحصائية Statistical: نتوقع التحولات المستقبلية وفق معادلات رياضية عن الانحدار Regression والتنبؤ العلمي الاحتمالي والحتمي.

(٤) التحولات الديجيتالية في المسار المهني

هي تحولات تعتمد على :

أ- الفكر الديجيتالي Digital: والذي يعني تآزر ثلاثية: حركة الأصابع على لوحة الجهاز، وحركة العينين على الشاشة، وتيارات التفكير في المخ، وتلخص بالإنجليزية في **AFET** التي تعني**(Accordance of Fingers, Eyes & Thinking)**.

ب- نظرية إدراك المعرفة Cognition Theory: وهي التي تربط الذاكرة الطبيعية لدى الإنسان مع الذاكرة الصناعية في الأجهزة عند توليد المعرفة من المعلومات، وتوليد المعلومات من البيانات.

بيانات ← معلومات ← معرفة

(٥) المسار المهني Career

هو مجموعة الفرص المتاحة للتقدم والترقي في مهنة خلال توافر شرطين، هما:

أ- شغف وعشق الإنسان لمهنته Careerist.

ب- التوجيه الحكيم القائم على أساس ترابط المهنة بالثقافة المحلية والعالمية Career Mentoring.

(٦) الاستقراء الحيادي Neutral

هو إجراء ثلاث عمليات منهجية، هي:

أ- تحليل تفكيكي Breakdown Analysis للمفاهيم والمعانى في النظريات الثلاث في هذا المبحث.

ب- إعادة ترتيب وتنسيق المفاهيم والمعاني في مجموعات Clusters، وإعطاء كل مجموعة عنوانًا يميزها؛ أي إعطائها بارامتر Parameter.

ج- صياغة منظومة متكاملة Integrated Sheme من البارامترات ومضامينها من المفاهيم والمعاني.

نظريات تعلم الكبـــــــار

نعرض ثلاث نظريات لتعلم الكبـــــــار كمـــــا يلي:

النظرية الأولى: نظرية التعلم من أجل الشغل

كتبها صاحبيها داني وايلد ميرش مع فيرل سترو بانتس:

Dany Wildemeersch & Veerle Stroobants, <u>Learning for Work Theory</u>

ونلخصها في محورين ،هما: مسلماتها، واستراتيجيات التعلم من أجل الشغل، كما يلي:

(١) مسلمات النظرية:

أ- التعلم مسئولية الكبار، بينما إعداد برامج التعليم وإتاحتها من مسئولية الدولة ومؤسساتها.

ب- لا بد من التوفيق بين رغبات واستعدادات وقدرات الكبار من ناحية، والكفايات التي يتطلبها المسار المهني خلال التوجيه التعليمي والتوجيه المهني.

ج- التعلم المستمر مدى الحياة ضرورة حتمية لمواكبة التغيرات المتلاحقة في المسارات المهنية لتقدم العلوم الديجيتالية.

(٢) استراتيجيات التعلم من أجل الشغل

حدد وايلد ميرa مع ستروبانتس أربع استراتيجيات لتعلم الكبار من أجل الشغل، وتلخص بالإنجليزية في كلمة واحدة، هي (**GARD**) كما يلي:

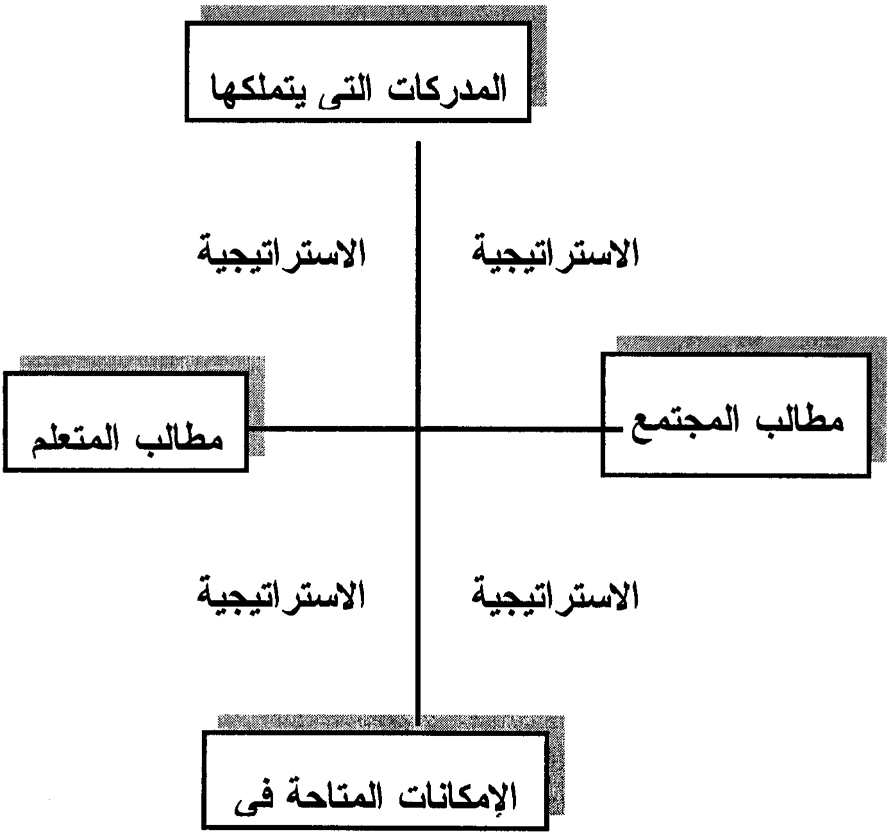
أ- استراتيجية مراعاة مستوى نضج الكبير Growth: وتوفق هذه الاستراتيجية بين المدركات التي يتملكها الكبار وطموحاتهم من ناحية، ومطالبهم في شغل وظيفة أو ممارسة عمل من ناحية أخرى.

ب- استراتيجية التكيف Adaptation: وتوفق هذه الاستراتيجية بين الإمكانات المتاحة لتنظيم برامج تعليم الكبار من ناحية، ومطالب المجتمع الطموحة للتطور في شغل وظائف سوق العمل من ناحية أخرى.

ج- استراتيجية تجنب مقاومة الكبار لأوضاع المجتمع Resistance: وتوفق هذه الاستراتيجية بين مقاومة الفرد لمطالب المجتمع من ناحية، وتصوراته الشخصية عن مدركاته من ناحية أخرى.

د- استراتيجية التميز Distinction: وتوفق هذه الاستراتيجية بين مطالب المتعلم من ناحيـــــــــة، ومطالب المجتمع من ناحية أخرى خلال التدريب الدقيق المتخصص Coaching لا التدريب العام Training .

ويقدم الشكل التالي صورة توضيحية للاستراتيجيات الأربع:



النظرية الثانية: نظرية التعلم التحويلي من مدخل تنموي بنيوي

كتبهـــــــــــــــــــا صاحبهـــــــــــــــــــا روبرت كيجــان:

Robert Kegan,

Transformative Learing Theory Through a Constructive-Developmental Approach.

ونلخصها في افتراضين Assumptions ولا نقول فرضين Hypotheses كما يلي:

(١) التعلم التحويلي للكبار هو مدى بذلهم للجهد، واهتمامهم بالتزود برصيد من المعرفة Knowledge Fund خلال أساليب متجددة؛ من أجل ترقيتهم وتقدمهم.

(٢) يتأثر تعلم الكبار التحويلي بكل من:

أ- أهدافهم ونواياهم Intents الشخصية في التغيير إلى ما هو أفضل (مدخل تنموي).

ب- قيمهم وقدراتهم وعاداتهم العقلية الشخصية في استيعاب معرفة جديدة لاحقة، تبنى على معرفة قديمة سابقة (مدخل بنيوي).

النظرية الثالثة: نظرية التعلم التحويلي

كتبها صاحبها جاك ميزي رو:

Jack Mezirow, Transformative Learning Theory

- ونلخصها في أربعة افتراضات كما يلي:

(١) التعلم التحويلي للكبار هو مدى بذلهم للجهد، وإبرازهم للاهتمام بتغيير وتحويل إطارهم المرجعي Frame of Reference.

(٢) الإطار المرجعي للكبار هو عاداتهم العقلية وطرائق تفكيرهم التي تشكل بنيتهم العقلية التي تتكون من ستة مضامين رئيسة، هي:

أ- مضامين اجتماعية: تصاغ في لغة اجتماعيه Sociolinguistic تعبر عن قوانين التكيف والصراع ومعايير التفاعل.

ب- مضامين خلقية/ أخلاقية Moral/Ethical: تتكون من مطلقات الحق والخير والجمال، والسلوكيات المتعلقة بالحلال والحرام، والفضيلة والرذيلة، واللائق وغير اللائق.

ج- مضامين تعلميه: ترتبط بأساليب وطرق ونماذج التعلم Styles, Ways & Models المفضلة لديهم، مثل: تفضيل أسلوب تعلم (حسي/ عقلي)، أو (محسوس/ مجرد) أو (العمل متفردًا / في فريق).

د- مضامين سيكولوجية: تتعلق بمفاهيم، مثل: الذات، والآخر، والمكانة، واحترام النفس، والسمات الشخصية.

هـ- مضامين جماليه Aesthetic: تتعلق بالقيم الجمالية المطلقة والنسبية والشكلية والحسية.

و- مضامين حياتية Life: تتعلق بالصحة والمرض، الحياة والموت، واللياقة البدنية.

(٣) الأساليب الشخصية (الداخلية Internal) لدعم الإطار المرجعي، مثل:

أ- الرغبة الشخصية في التطور والتحسن ومقاومة الجمود والروتينية.

ب- ممارسة النقد والنقد الذاتي للبنية العقلية الشخصية.

ج- مراجعة أساليب التفكير وطرائق الحياة الشخصية باستخدام مهارات ما بعد إدراك المعرفة Metacognition .

د- مقارنة (الأنا/ الآخر)؛ بهدف التفوق على الآخر لا الحقد عليه.

(٤) الأساليب الغيرية (الخارجية External)؛ لدعم الإطار المرجعي، مثل:

أ- التحليل النفسي لاستكشاف المحرمات والعقد النفسية المعوقة لإثراء الإطار المرجعي.

ب- العلاج النفسي والمشورة Counselling؛ لمعالجة التشوهات الفكرية والانفعالية التي تحجم الإطار المرجعي.

ج- التوجيه التربوي الذي يربط بين البنية العقلية الجديدة المرغوبة بكل ما هو نافع ومفيد في الحياة (المدرسة الوظيفية)، والعمل على تكاملها مع الخبرات السابقة (المدرسة البنيوية)، وربطها بالسياقات الاجتماعية المختلفة (المدرسة البنيوية الاجتماعية).

تكامل النظريات الثلاث لتعلم الكبار

نستخدم أسلوب الاستقراء الحيادي Neutral Induction في تحقيق التكامل بين النظريات الثلاث لتعلم الكبار، ثم نعرض النتيجة في صورة منظومة متكاملة Integrated Scheme كما يلي:

أولاً: التكامل باستخدام أسلوب الاستقراء الحيادى

تم إجراء ثلاث عمليات، هـــــي:

(١) تحليل مضامين نظريات التعلم الثلاث لتعلم الكبار إلى ١٢ مفهومًا ومعنى.

(٢) تجميع المفاهيم والمعاني المترابطة أو المتقاربة في مجموعة واحدة، وإعطائها عنوانًا، بمعنى آخر وضع بارامتر لكل مجموعة Parameter for Every Cluster، وقد تم حصرها في أربعة بارامترات.

(٣) تنسيق البارامترات على أسس منطقية لتشكيل منظومة متكاملة لجميع المفاهيم والمعاني.

ثانيًا: النتيجة هي(منظومة متكاملة)

تتكون المنظومة المتكاملة للتعلم التحويلي للكبار؛ من أجل مواكبة التغيرات المستقبلية في المسار المهني من أربعة بارامترات رئيسة، وتحت كل بارامتر عدة مفاهيم ومعان مستقرأة من النظريات الثلاث لتعلم الكبار كما يتضح فيما يلى :

البارامتر الأول: التهيئة الإغرائية الذهنية للكبار

تضم عملية التهيئة الإغرائية الذهنية Intellectual Enticement للكبار ثلاثة معان تلخص بالإنجليزية في **ICE**، هي:

(١) توليد النية والقصد Intent في التقدم والترقي المسار المهني خلال تعلم تحويلي؛ يتواكب مع تغيرات المسار المهني (استقراء من النظرية الأولى).

(٢) الإحساس بضرورة الاهتمام الشخصي Concern بالتقدم والترقي خلال التعلم التحويلي المستقبلي (استقراء من النظرية الثالثة).

(٣) بث الرغبة في بذل الجهد Effort في التعلم التحويلي (استقراء من النظرية الثانية).

البارامتر الثاني: إعداد الكبار للتحول المستقبلي

يتكون من ثلاث عمليات تلخص بالإنجليزية في **MIL**، هي:

(١) التوجيه التعليمي والمهني بواسطة مرشد حكيم موضع ثقة الكبار Mentor (استقراء من النظرية الأولى).

(٢) التدخل Intervention الوقائي لتجنب عوامل الفشل في المسار المستقبلي، وتقديم روشتة (وصفة) علاجية تحسبًا لما قد يحدث مستقبلاً (استقراء من النظرية الثالثة).

البارامتر الثالث: إتاحة التعلم للكبار

يتكون من عمليتين، همـــــــا:

(١) إتاحة الدولة والمجتمع ومؤسساته لبرامج التعلم التحويلي لمواكبة التغيرات المستقبلية في المسار المهني (استقراء من النظرية الأولى).

(٢) تهيئة بيئة تعلم ثرية لتكوين إطار مرجعي عالي الكفاءة للتعلم التحويلي (استقراء من النظرية الثالثة).

البارامتر الرابع: استراتيجيات التعلم التحويلي

يتكون هذا البارامتر من أربع استراتيجيات تلخص بالإنجليزية في كلمة واحدة هي GARD كما يلي:

(١) استراتيجية مراعاة مرحلة نضج **Growth** ذهنية المتعلم.

(٢) استراتيجية تعلم التكيف **Adaptation** في المواقف المختلفة.

(٣) استراتيجية تجنب مقاومة Resistance المجتمع.

(٤) استراتيجية السعي إلى التفوق والتميز **Distinction**

(كل هذه الاستراتيجيات الأربع مستقرأة من النظرية الأولى)

تطبيقات المنظومة المتكاملة

نعالج تطبيقات المنظومة المتكاملة Integrated Scheme Applications وفق بارامتراتها الأربعة، كما يلي:

تطبيق البارامتر الأول: التهيئة الإغرائية الذهنية للكبار

توجد ثلاث عمليات متعاقبة، هي:

(١) يبدأ الإغراء Enticement الذهني بالتأثير في المخ.

(٢) وبالتالي يتأثر العقل من مدخل أنه وظيفة للمخ في مذهب إدراك المعرفة Cognitionism.

(٣) ومن ثم تتكون اتجاهات إيجابية نحو التعلم التحويلى من أجل مواكبة التغيرات المستقبلية في المسار المهني.

تستند العمليات الثلاث السابقة على خمسة أسس تجريبية رئيسة، هي:

(١) بيولوجيا المـــخ

يقصد بهذا المصطلح التركيب التشريحي للمخ المكون من ستة نطاقات Domains رئيسة، هي:

أ- لحاء المخ (القشرة): نطاق وحدات المعرفة Knowledge Units سريعة النسيان.

ب- الفص الجبهي: نطاق الكلام واستقبال الإشارات من الأطراف الأربعة والوجه والوسط.

ج- الفص الصدغي: نطاق السمع والشم والتذوق.

د- الفص القفوي: نطاق البصر والإبصار.

هـ- المخيخ: نطاق التنسيق بين النطاقات الأربعة السابقة بجانب نطاق النطق والكلام.

و- أعماق المخ: نطاقات كل من وحدات المعرفة المقاومة للنسيان، والقدرات فوق الطبيعية مثل ما يسمى الحاسة السادسة.

(٢) فسيولوجيا المـــخ

يقصد بهذا المصطلح وظائف كل جزء في مخ الكائن الحي، وتكامل جميع الوظائف أثناء عمل المخ في تلقي المدخلات، ثم التعامل مع المدخلات، ثم السحب في المخرجات.

أ- وظائف المخ في المدخلات:

تقبل البيانات والمعلومات والمعرفة لأول مرة، أو كتغذية مرتدة وفقًا لدرجة التهيئة الإغرائية.

ب- وظائف المخ فى العمليات

- توليد Generating المعرفة من المعلومات وتوليد المعلومات من البيانات في لحاء المخ (القشرة)؛ حيث التعلم الشعوري سريع النسيان.

بيانات ← **معلومات** ← **معرفـــــة**

- انتقال وحدات المعرفة إلى قاع المخ بالتكرار؛ حيث التعلم والوعي اللاشعوري المقاوم للنسيان، وحيث الذاكرة الممتدة.

- اعتبار المخ صندوق (أو مستودع أو بنك) المعرفة Knowledge Box, (Tank or Bank) وفيه تتراكم المعرفة كمًا وكيفًا لا تراكمًا آليًا.

- توجد خمسة أنماط من الذاكرة القصيرة الأمد أو الممتدة الأمد تتعلق بتذكر كل من: الحقائق، أو الأحداث، أو الأداءات، أو الانفعالات أو مدلولات الكلمات.

ج- وظائف المخ في المخرجات:

- يعمل المخ على تيسير سحب أو منع سحب المعرفة المختزنة حسب متطلبات حل مشكلة أو معايشة معضلة Solving the Problem or Survival of the Paradox.

وتنشط هذه الوظائف فى حالات اليقظة، والاسترخاء، والإحساس بالرضا، والأمان، وعدم التوتر، وعدم القلق، وعدم الخوف.

(٣) تفرد كل مـــخ

يتميز كل مخ بأنه متفرد Unique غير متكرر في تفاصيله ويبدو ذلك في درجات الذكاءات، ومنها:

أ- ذكاء التفكير المتأني العميق Reflective الذي يلم بأغلب المتغيرات والعلاقات بينها.

ب- الذكاء الإبداعي الذي يساعد على تحليل ما كان يصعب تحليله، وتركيب ما كان يصعب تركيبه.

ج- الذكاء النقدي: الذي يكشف عن المسكوت عنه، ويشكك فيما كان يعتقد أنه يقيني.

د- الذكاء التقويمي الذي يكشف عن السلبيات والإيجابيات.

هـ- الذكاء التحليلي الفردي.

و- الذكاء التركيبي المتعضون.

ز- الذكاء العملي التحسسي.

ح- الذكاء التجريدي.

ط- ذكاءات هوارد جاردنر الثمانية التي أعلنها سنة ١٩٨٣م، وهي: الذكاء اللغوي، والمنطقي الرياضياتي، والجسمي الحركي، والموسيقى، والمكاني، والاجتماعي، والشخصاني، والطبيعي.

(٤) تفاعل(المخ/العقل مع سياقات المواقف

يزداد نشاط المخ؛ وبالتالي يزداد العقل حكمة كلما تفاعل (المخ/ العقل) مع سياقات المواقف:

أ- فالسياقات الاجتماعية تتطلب عدم نفي الآخر، وتقبله والتعامل معه، والاشتراك معه في فريق لخدمة الجماعة، وكل هذه العمليات تنشط (المخ/ العقل).

(٥) نزعـــــــات(المخ/العقل)الدينامية

ينزع (المخ / العقل) إلى النشاط المستمر من أجل البحث عن:

أ- معنى Meaning للحياة.

ب- تركيز الانتباه على الأمور الجوهرية وتهميش غيرها.

ج- كيفية التجديد والتغيير الذاتي.

تطبيق البارامتر الثاني:إعداد الكبار للتحول المستقبلي

بعد إغراء Enticement الكبار ذهنيًا بأهمية التعلم التحويلي لمواكبة تغيرات المسارات المهنية المتوقعة مستقبلاً نعدهم للانخراط في سوق العمل خلا خمس عمليات للتوجيه التعليمي والمهني، بواسطة مرشد حكيم يثق فيه الكبار Mentor كما يلي:

(١) عملية تعرف المسار المهني **Career Knowing**

أ- تعرف المقررات والبرامج التعليمية، وأساليب القيد فيها وأساليب تعلمها، والكفايات المسبقة المؤهلة للالتحاق بها؛ وذلك خلال مقاييس دقيقة للتوجيه التعليمي.

ب- تعرف الحرف والمهن والوظائف المتاحة في سوق العمل المحلي، أو في دول المهجر المؤقت، أو دول المهجر الدائم، وطبيعة الدوام في كل عمل، ومرتباته وحوافزه، وثوابه وعقابه، والنقابات والهيئات الراعية له.

(٢) عملية قياس إمكانات الكبير للانخراط الفعال

أ- مقاييس رأس المال البشري في التوجيه التعليمي التي تقيس مدركات وقيم ومهارات الكبير الأكاديمية والثقافية.

ب- مقاييس قدرة الكبير على ولوج Intrusion أو الانخراط الفعال Entrepreneurship في المسار المهني والتي تقيس مدركاته وقيمة ومهاراته المهنية.

(٣) عملية إدارة التوافق بين العمليتين السابقتين

نستخدم نماذج رياضيات عالية متقدمة لإدارة التوافق Coincident Management بين رأس المال البشري والمهني للكبير من ناحية، ومتطلبات الولوج والانخراط الفعال في الشغل من ناحية أخرى؛ لأنه كلما زادت درجة التوافق توقعنا المواكبة الأفضل والإنجاز الأعلى.

(٤) عملية الإرشاد الحكيم **Mentoring**

يجمع المرشد الحكيم Mentor بين تخصصات علوم: السيكولوجي وعلم الاجتماع، وعلم الاقتصاد، وعلوم الإدارة، والصناعة، والتعليم. ويعمل على توجيه الكبير على تعرف سيناريوهات متعددة؛ ليختار منها ما يناسب ميوله وقدراته ونجاحه في المسار المهني.

(٥) عملية المتابعة والتقويم

يقوم بهذه العملية فريق من المتخصصين في التعلم التحويلي، وطبيعة المسار المهني، وتنتهي عمليات متابعتهم وتقويمهم للكبير بتوجيه نصيحة من ثلاث إليه:

(أ) مواصلة التعلم التحويلي في المسار المهني لثبوت كفاءته.

(ب) أو إحاطته برعاية خاصة للتغلب على صعوبات التعلم التحويلي.

(ج) أو تغيير المسار المهني إلى آخر لتوقع فشله.

البارامتر الثالث: إتاحة التعلم للكبار

تقع مسئولية إتاحة تعلم الكبار لمواكبة التحولات المستقبلية في المسار المهني على كل من الدولة ومؤسساتها من ناحية، وعلى الكبار أنفسهم من ناحية أخرى.

(١) مسئولية الدولة ومؤسساتها:

ليس من الصواب التفكير في الاقتصار على تطوير التعليم النظامي، وربطه بسوق العمل؛ لأن تطور المسارات المهنية أسرع من تطور التعليم النظامي، وهناك ثلاثة بدائل لاستحداث مؤسسات جديدة كحلقة وصل بين التعليم النظامي وسوق العمل، مثل:

أ- عيادات المهارات Skill Clinics في الولايات المتحدة الأمريكية.

ب- نوادي الانخراط في سوق العمل Compact Plus Clubs في المملكة المتحدة.

ج- مراكز التدريب المتخصصة Coaching Centers الملحقة بكل مؤسسة كبرى أو عدة مؤسسات صغرى في دول شرق آسيا (نمور آسيا).

(٢) مسئولية الكبار أنفسهم:

يعتبر التعلم المستمر مدى الحياة ضرورة حتمية لمواكبة التغيرات المتسارعة في المسارات المهنية، ويفيد الكبار أنفسهم فيما يلي:

أ- ضمان تزايد الدخل وفق مقولة "تعلم أكثر تكسب أكثر".

ب- ضمان شغل الوظائف المستحدثة التي تحتاج لمهارات لم تكن معروفة من قبل.

ج- ضمان استمرارية العمل في نفس مسارهم المهني الذي يتطور ديجيتاليًا.

د- ضمان التحصين بمضادات الفقر Anti-Poverty وهي ثلاثية توافر الوظيفة، والدخل، والأصول المالية، والتي تلخص بالإنجليزية في أجيا (AJIA) Abundance of Job, Income & Asset.

البارامتر الرابع: استراتيجيات تعلم للكبار

عرضت النظرية الأولى لصاحبها وايلد ميرش مع سترو بانتس أربع استراتيجيات لتعلم الكبار من أجل الشغل، ولكننا نستقرئ من خبرة المملكة المتحدة أنها تنطلق جميعًا من استراتيجية شخصنة التعلم، والتي شرحها بتفصيل دافيد ميليباند David Miliband وزير الدولة للتعليم في المملكة المتحدة خلال عقد توني بلير (١٩٩٧- ٢٠٠٧) الذي عمل على مواكبة التجديد التعليمي للتجديد الاقتصادي الذي شاع فيه مصطلحا اختيار العميل والاستجابة لصوته Choice & Voice:

(١) فالعميل يختار أجود سلعة بأرخص سعر.

(٢) وعلى المؤسسات الاقتصادية والصناعية والتجارية أن تلبي رغباته خلال رفع مستوى جودة السلع وخفض أسعارها.

وانعكاس ذلك على تعليم الكبار هو إتاحة مائدة مفتوحة Open Buffet من البرامج التعليمية؛ لكي يختار منها الكبير ما يلائم رغباته التي ينادي بها، وأطلق على ذلك مسمـــــــى (شخصنة التعلم) Learning Personalization، وبأسلوب آخر: شخصنة التعلم هي تنظيم عمليات تدريس المعلم، وعمليات تعلم الكبار، وتنظيم أنشطة المؤسسات التعليمية حول ثلاثية حاجات وميول وقدرات الكبار المهارية.

متطلبات نجاح استراتيجية شخصنة التعلم

لا بد من توافر ستة شروط؛ لضمان نجاح استراتيجية شخصنة التعلم، وتلخص في الإنجليزية **3C – 1MA** كما يلي:

(١) إتاحة حرية الاختيار Choice لكل كبير؛ ليختار البرنامج المناسب لحاجاته وميوله وقدراته المهارية الشخصية.

(٢) دعم التدريس والتعلم داخل حجرة الدراسة Classroom على أن يتمحور حول اهتمامات المتعلم.

(٣) تدريب المعلمين تدريبًا تخصصيًا Coaching حسب احتياجاتهم وميولهم وقدراتهم المهارية وحسب حاجات الكبار.

(٤) تنويع استراتيجيات التدريس لنتلاءم مع الذكاءات Intelligences المتنوعة للكبار؛ بحيث يتم شخصنة كل استراتيجية؛ أي يجعلها تناسب شخصا بذاته.

(٥) تمكين الكبار من مهارات ما بعد إدراك المعرفة Metacognition، مثل: مهارات التفكير المتأنى العميق في المتغيرات والعلاقات بينها، والطرق الشخصية لتصورها في خريطة عقلية، ونقد ذاتي للنواحي الفكرية والإجراءاتية Procedural الشخصية.

(٦) تقويم Assessment تعلم الكبار بأسلوب مستحدث هو استخدام الأهداف الشخصية للكبير كإطار مرجعي للتقويم، بمعنى:

أ- جعل الكبير يضع بنفسه ولنفسه أهدافًا عامة وإجرائية .

ب- يمارس الكبير التعلم.

ج- نقيس تقدمه وفقًا لتقدمه شخصيًا في تحقيق أهدافه الشخصية، ويسمى هذا النمط المستحدث للتقويم باسم Ipsative Assessmen .

(١) فيليب إسكاروس: **تفعيل حق العمل في مصر من مدخل بيداجوجي**، القاهرة، ورقة بحثية في مجلد مؤتمر جمعية الدراسات التربوية الاجتماعية في ٢٦- ٢٧ يوليو ٢٠٠٩.

تبين الورقة بالبحث الميداني وجود وظائف شاغرة بجانب وجود بطالة للمتعلمين؛ مما يتطلب تعلم تحويلي.

(2) Avis, J., etal., (Eds.), **Teaching in Lifelong Learning: A Guide to Theory & Practie,** Bershire, McGraw-Hill Education, 2010.

يبين الكتاب أهمية التعلم مدى الحياة لمواكبة التغيرات في المسارات المهنية، كما أنه أول كتاب يعرض موضوع التقويم من مدخل أهداف المتعلم نفسه.

(3) Batsleer, J.R**., Informal Learning Youth Works**, Los Angeles, A Sage Pub. Co., 2008.

يقدم الكتاب أدوار مؤسسات التعليم من أجل العمل.

(4) Caffarella, R.S., **Planniny Program for Adult Learners,** San Francisco, Jossey-Bass, A Wiley Co., 2nd ed., 2002.

تطبق المؤلفة نظريات تعلم الكبار في برامجها دون أن تكون على وعي بمسمياتها أو مضامينها؛ لأن ميلاد أية نظرية تربوية ينطلق من مجردات مستقرأة من تطبيقات مسبقة.

(5) Caine, R.N., etal., **12 Brain / Mind Learning Principles in Action,** Thousands oaks, Corwin Press, 2nd. Ed., 2009.

يعطي الكتاب تفسيرات التعلم التحويلي من مدخل أن العقل وظيفة للمخ.

(6) Chappell, C., etal., **Reconstructing the Ligelong learner,** London, Routeledgefalmer, 2003.

يعرض الكتاب الأبعاد المختلفة للتعلم مدى الحياة، وهو أحد ركائز التعلم التحويلي في ورقتنا.

(7) Clarke, A., **E-learning Skills,** New York, Palgrave Macmillan, 2nd. Ed., 2008.

يشرح الكتاب المهارات الالكترونية من مدخل تعريفها كاستعدادات لتنفيذ ما نعرفه.

(8) **Electronic Sites**

- **Kitagawa @ ism.ac.jp.**

يصنف كيتاجاوا منهجيات البحث إلى أربع هي: وصفية الورقة والقلم، وتجريبية الورقة والقلم، ووصفية الكمبيوتــــــــر، وتجريبية الكمبيوتــــــــر.

- **Conference, AFET, Denver, Colordo, April, 2008.**

يؤكد الموقع على أن مفهوم الديجيتال هو تآزر ثلاثية الأصابع والعينين والتفكير.

- **www.dcsf.gov.uk/speeches/media/documents/plfinal.doc.**

يبين الموقع الخطاب الإعلامي لوزير الدولة للتعليم البريطاني دافيد ميليباند عن شخصنة التعلم في ١٨/٥/٢٠٠٤.

- http://en **wikipedia.org/wii/information literacy,14-5-2009.**

يتضمن الموقع شرحًا مسهبًا لأبعاد التنور المعلوماتي.

- **http://en wikipedia.org/wiki/intellectnal capital, 1-1-2008.**

يعرف الموقع مفهوم رأس المال الذهني والتنمية الذهنية.

- **E-MAIL:Pubs@nsf.gov.**

يعرض الموقع تقريرًا عن نتائج حوار في ورشة دراسية عقدتها جامعة مساشوستس في ٢١-٢٢ مارس ٢٠٠٢ عن التعلم التحويلي، وانتقال أثر التعلم دون وعي بأن ذلك سيؤدي إلى نظريتي كيجان وميزي رو في ورقتنا.

(9) Gardner, H., **Multiple Intelligences, the Theory in Practice,** New York, New Horizon Pub. Co., 2006.

يبين الكتاب أهمية تعددية الذكاءات في التعلم التحويلي.

(10) Hanks, G., (Ed.), **Technology & Values, Essential Readings,** Oxford, Wiley-Blackwell, 2010.

يقدم الكتاب ستة وأربعين موضوعًا لربط الفلسفة بالتكنولوجيا؛ مما يعطي أعماقًا مستحدثة؛ لمعالجة التغيرات المتوقعة في المسارات المهنية.

(11) Illeris, K., (Ed.), **Contemporary Theories of Learning,** London, Routledge, Taylor & Francis Group, 2009.

يتضمن الكتاب ١٦ نظرية تعلم معاصرة، ومنها النظريات الثلاث لتعلم الكبار التي ننطلق منها في ورقتنا.

(12) John, P.D. & Wheeler, S., **The Digital Classroom, Harnessing Technology for the Future,** London, Routledge, Taylor & Francis Group, 2008.

يبين الكتاب أهمية الديجيتالية في مواكبة التغيرات المتوقعة في المسار المهني.

(13) Kovalik, S. & Olsen, K., **Exceeding Expectations: A User's Guide to Implementing Brain Research in the Classroom,** Covington, Susan Koralik & Ass., 2002.

يقدم الكتاب أعماقًا لتفسير التعلم التحويلي من مدخل التغير في المخ والعقل.

(14) Mac Gregor, K., etal ., **Learning Throughout Life: Challenges for the 21st century,** Paris, UNESCO, 2002.

يعرض الكتاب التغيرات المتوقعة في المسارات المهنية؛ وبالتالي يجب مواكبتها بالتعلم المستمر مدى الحياة.

(15) Radvansky, G., **Human Memory,** Boston, Pearson Education Group Inc., 2006.

يربط المؤلف الذاكرة بالتعلم التحويلي.

(16) Nilson, K.J., **Teaching in the Digital Age,** Thousands Oaks, Corwin Press, A Sage Pub., co., 2nd ed., 2008.

يقدم الكتاب أسس ممارسة التعلم التحويلي.

(17) Radvansky, G.,**Human Memory,** Boston, Pearson Education Group Inc., 2006.

يبين الكتاب أن ذاكرة الكبار سريعة النسيان؛ مما يتطلب تكرار التعلم.

(18) Sousa, D., **How the Brain Learns,** Thousand Oaks, Corwin Press, 3rd. ed., 2006.

يعمق الكتاب مفهوم التعلم التحويلي من مدخل وظائف مناطق المخ المختلفة.

(19) Wells, G. & Glaxton G., (Eds.), **Learning for the Life in the 21st. Century,** Oxford, Blackwell, 2002.

يقدم الكتاب المناخ المتوقع لتغير المسارات المهنية في المستقبل.

(20) Wolfe, P., **Brain Matters: Translating into Classroom Practice,** Alexandria, Association for Supervision & Curr. Development, 2001.

يقدم الكتاب تفسيرات للتعلم التحويلي من مدخل وظائف أجزاء المخ المختلفة.